

Số: 1317/KH-LTT-TC

Thành phố Hồ Chí Minh, ngày 19 tháng 12 năm 2017

KẾ HOẠCH

Rà soát, điều chỉnh danh sách quy hoạch cán bộ quản lý tại các đơn vị trực thuộc Trường, năm 2017

Nhằm tạo nguồn cán bộ quản lý kế cận để hoàn thành nhiệm vụ chính trị của Trường Cao đẳng Lý Tự Trọng Thành phố Hồ Chí Minh,

Nay Nhà trường rà soát, điều chỉnh danh sách quy hoạch các chức danh cán bộ quản lý cấp đơn vị trực thuộc trường đến năm 2020 và những năm tiếp theo, cụ thể như sau:

I. MỤC ĐÍCH:

- Tạo sự chủ động, xây dựng chiến lược phát triển đội ngũ cán bộ bảo đảm thực hiện nhiệm vụ chính trị nhà trường; khắc phục tình trạng thiếu hụt đội ngũ cán bộ quản lý, bảo đảm tính kế thừa, phát triển và sự chuyển tiếp liên tục, vững vàng giữa các thế hệ cán bộ, giữ vững đoàn kết nội bộ và sự ổn định của nhà trường;

- Chuẩn bị từ xa và tạo nguồn cán bộ dồi dào làm căn cứ để đào tạo, bồi dưỡng, xây dựng đội ngũ cán bộ đảm nhận các chức danh lãnh đạo, quản lý trong hệ thống chính trị của nhà trường, đảm bảo đủ về số lượng và cơ cấu quy định, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp đổi mới căn bản toàn diện giáo dục và đào tạo, thúc đẩy sự phát triển bền vững của nhà trường những năm tiếp theo;

- Xác định nhiệm vụ chính trị trong kế hoạch chiến lược phát triển nhà trường để xây dựng đội ngũ cán bộ quản lý, thông qua thực tiễn công tác và quan điểm đổi mới, phong trào thi đua trong tập thể nhà trường để phát hiện những cá nhân có phẩm chất và năng lực, nhất là năng lực lãnh đạo thực tiễn tốt, làm việc năng động, sáng tạo, có hiệu quả, cũng như các nhân tố mới có nhiều triển vọng phát triển để đưa vào quy hoạch cán bộ quản lý;

- Thực hiện nguyên tắc tập trung dân chủ trong công tác quy hoạch cán bộ; Đảng thống nhất lãnh đạo và quản lý đội ngũ cán bộ, bảo đảm vai trò lãnh đạo tập trung của cấp ủy đi đôi với việc phát huy trách nhiệm của các tổ chức trong hệ thống chính trị, nhất là người đứng đầu; đồng thời mở rộng dân chủ trong việc phát hiện nguồn, phát hiện tài năng;

- Quy hoạch cán bộ là cơ sở để thực hiện luân chuyển, đào tạo CB – VC cho nhu cầu trước mắt và lâu dài của nhà trường;

- Thực hiện tốt phương châm quy hoạch “động” và “mở”: Một chức danh có thể quy hoạch nhiều người và một người có thể quy hoạch nhiều chức danh (phải tuân thủ theo đúng quy định); quy hoạch phải luôn được xem xét, rà soát, đánh giá để bổ sung, điều chỉnh hàng năm, đưa ra khỏi quy hoạch những người không còn đủ tiêu chuẩn và điều kiện, bổ sung vào quy hoạch những nhân tố mới có triển vọng.

II. YÊU CẦU

1. Quy hoạch cán bộ quản lý phải sát với thực tiễn và khả thi, xuất phát từ yêu cầu nhiệm vụ chính trị của từng thời kỳ để xác định tiêu chuẩn, cơ cấu đội ngũ CB – VC trong quy hoạch; phải nắm chắc đội ngũ hiện có, dự báo nhu cầu cán bộ trước mắt và lâu dài, trên cơ sở đó tiến hành lựa chọn, giới thiệu CB – VC vào quy hoạch, đồng thời xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, bố trí, sử dụng CB – VC theo quy hoạch.

2. Quy hoạch cán bộ quản lý phải được xây dựng trên cơ sở lấy quy hoạch cấp dưới làm cơ sở cho quy hoạch cấp trên, bảo đảm sự liên thông, gắn kết giữa quy hoạch của các đơn vị trực thuộc trường, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ chính trị của mỗi đơn vị và của nhà trường.

- Quy hoạch cán bộ phải gắn kết với một số công việc liên quan như: nhận xét, đánh giá cán bộ, viên chức (CB – VC); đào tạo, bồi dưỡng CB – VC; luân chuyển, sắp xếp, bố trí, sử dụng CB – VC. Đánh giá đúng CB – VC là khâu quan trọng nhất, là tiền đề cho việc bố trí và quy hoạch cán bộ.

3. Tiêu chuẩn của CB – VC khi đưa vào quy hoạch

Tiêu chuẩn chung của cán bộ được nêu trong Nghị quyết Trung ương 3 (khóa VIII) và theo các nội dung cơ bản sau:

- Phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống: Nhận thức, tư tưởng chính trị, việc chấp hành đường lối, chủ trương, quy chế, quy định của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; việc giữ gìn đạo đức, lối sống, chống quan liêu, tham nhũng, lãng phí và các biểu hiện tiêu cực khác; tinh thần tự học tập nâng cao trình độ; tính trung thực, công tâm, khách quan, ý thức tổ chức kỷ luật, tinh thần trách nhiệm trong công tác; việc chấp hành chính sách, pháp luật của vợ, chồng, con; mối quan hệ mật thiết với nhân dân,...

- Kiến thức, năng lực thực tiễn: Trưởng thành từ cơ sở, qua hoạt động thực tiễn chứng tỏ là người có tư duy đổi mới, thể hiện ở kết quả, hiệu quả công việc; tính chủ động, sáng tạo; năng lực điều hành, tổ chức thực hiện; mức độ hoàn thành chức trách, nhiệm vụ được giao; khả năng đoàn kết, tập hợp, quy tụ CB – VC; khả năng dự báo tình hình, xử lý những tình huống phức tạp phát sinh trong lĩnh vực, đơn vị công tác.

- Uy tín: Thể hiện thông qua việc lấy phiếu tín nhiệm và kết quả đánh giá CB – VC hàng năm;

- Sức khỏe: Bảo đảm sức khỏe để hoàn thành tốt chức trách, nhiệm vụ của chức danh quy hoạch;

- Chiều hướng triển vọng phát triển: Khả năng đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ khi bố trí vào chức vụ theo quy hoạch;

- Kết quả đánh giá CB – VC 02 năm học gần nhất tính đến thời gian xem xét giới thiệu vào quy hoạch đạt mức hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ. Trường hợp CB – VC chưa đủ thời gian để đánh giá như trên, thì xem xét đánh giá của 01 năm học và năng lực quá trình công tác của cá nhân tại trường.

4. Thẩm quyền đánh giá CB – VC trước khi đưa vào quy hoạch:

- Kết quả đánh giá CB – VC hàng năm (không quá 6 tháng tới thời điểm xem xét) được sử dụng cho việc lựa chọn, giới thiệu CB – VC vào quy hoạch; trường hợp CB – VC có vấn đề mới phát sinh thì đánh giá, kết luận bổ sung.
- Sau khi tham khảo ý kiến của tập thể đơn vị nơi cá nhân đang công tác.
- Kết luận về đánh giá CB – VC được thể hiện bằng văn bản, công khai trong tập thể đơn vị.

5. Quy hoạch cán bộ phải bảo đảm phương châm “mở” và “động”:

- Quy hoạch “mở” là quy hoạch một số người vào một chức danh và quy hoạch một người vào một số chức danh; không chỉ giới thiệu những CB – VC thuộc đơn vị mình đưa vào quy hoạch mà cần xem xét, đưa vào quy hoạch cả những CB – VC có đủ tiêu chuẩn, điều kiện và triển vọng đảm nhiệm chức danh quy hoạch từ các đơn vị khác.
- Quy hoạch “động” là quy hoạch được định kỳ rà soát, bổ sung, điều chỉnh theo sát sự phát triển của CB – VC; đưa ra khỏi quy hoạch những cá nhân không còn đủ tiêu chuẩn, điều kiện, không có triển vọng phát triển hoặc uy tín thấp qua việc lấy phiếu tín nhiệm và đánh giá CB – VC hàng năm; đồng thời bổ sung vào quy hoạch những cá nhân có triển vọng phát triển.

6. Quy hoạch đối với cán bộ đương chức:

- Chủ trương quy hoạch cán bộ lên chức vụ cao hơn, cán bộ đương nhiệm về nguyên tắc đã có đủ tiêu chuẩn, điều kiện của chức vụ đang đảm nhiệm, nếu có triển vọng phát triển thì đưa vào quy hoạch chức vụ cao hơn; nếu đủ tiêu chuẩn, điều kiện tiếp tục tái cử thì là nguồn đương nhiên để xem xét khi tiến hành công tác nhân sự của nhiệm kỳ mới.
- Đối với cán bộ đảm nhiệm chức danh có quy định một người không giữ chức vụ quá 2 nhiệm kỳ liên tiếp, cần xem xét đưa vào quy hoạch chức vụ khác hoặc bố trí chức vụ đó tại đơn vị trực thuộc khác (nếu chuyên môn phù hợp hoặc có khả năng đáp ứng vị trí quản lý mới).

7. Số lượng nguồn đưa vào quy hoạch:

Quy hoạch 02 đến 03 người vào 01 chức danh; không quy hoạch 01 người quá 03 chức danh; không quy hoạch 01 chức danh quá 03 người (Ví dụ: Chức danh Phó Trưởng đơn vị theo quy định có 02 người, thì số lượng đưa vào quy hoạch không quá $2 \times 3 = 6$ người).

8. Yêu cầu về độ tuổi và cơ cấu cán bộ nữ trong quy hoạch:

- Cần đưa vào quy hoạch những CB – VC trẻ tuổi có triển vọng, để có quỹ thời gian cho việc đào tạo, bồi dưỡng về lý luận chính trị, chuyên môn, nghiệp vụ và kinh qua thực tiễn quản lý ở cấp dưới. Đối với cá nhân khi bố trí vào chức danh quy hoạch phải đủ tuổi công tác ít nhất từ 02 nhiệm kỳ trở lên.
- Những cán bộ tiếp tục đảm nhiệm chức vụ hiện giữ nói chung phải đủ tuổi công tác trọn 01 nhiệm kỳ hoặc ít nhất được 2/3 nhiệm kỳ; những trường hợp này cần xem xét con người và hoàn cảnh cụ thể để quyết định; không máy móc, cứng nhắc về độ tuổi.

- Những CB – VC đã quy hoạch nhưng không đủ tuổi bổ nhiệm hoặc tuổi ứng cử lần đầu vào chức danh quy hoạch thì đưa ra khỏi quy hoạch.
- Đảm bảo nghiêm cơ cấu 3 độ tuổi theo Kết luận số 24-KL/TW của Bộ Chính trị; dẫn cách giữa các độ tuổi đối với cán bộ quản lý là 5 năm.
- Bảo đảm tỷ lệ cán bộ nữ không dưới 30% trong quy hoạch, thực hiện chủ trương nhất thiết phải có cán bộ nữ trong cơ cấu lãnh đạo.

9. Thực hiện công khai trong công tác rà soát, điều chỉnh danh sách quy hoạch:

- Các tiêu chuẩn đối với từng chức danh phải được công khai trong đội ngũ cán bộ, giảng viên, nhân viên tham gia bỏ phiếu giới thiệu nguồn quy hoạch.
- Danh sách CB – VC được duyệt đưa vào quy hoạch các chức danh quản lý phải thông báo đến cấp ủy chỉ bộ, cán bộ chủ chốt, cán bộ trong diện quy hoạch và tập thể đơn vị biết.
- Danh sách CB – VC đưa ra khỏi quy hoạch do không còn đủ tiêu chuẩn và điều kiện phải được cấp ủy chỉ bộ, cán bộ chủ chốt, cán bộ trong diện quy hoạch và tập thể đơn vị biết.

III. NỘI DUNG VÀ QUY TRÌNH QUY HOẠCH CÁN BỘ

1. Chức danh quy hoạch cán bộ quản lý tại các đơn vị

- Trưởng phòng, khoa, trung tâm, tổ;
- Phó Trưởng phòng, khoa, trung tâm, tổ;
- Tổ trưởng trực thuộc đơn vị (Trưởng bộ môn).

2. Chuẩn bị rà soát và điều chỉnh danh sách quy hoạch

- Phòng Tổ chức – Hành chính – Tổng hợp trích danh sách quy hoạch năm 2016 và đội ngũ cán bộ, giảng viên, nhân viên (*họ và tên; ngày, tháng, năm sinh; giới tính, trình độ chuyên môn*) gửi các đơn vị trực thuộc trường để tiến hành xem xét, đánh giá chung về chất lượng, số lượng, cơ cấu, trình độ, độ tuổi, cán bộ nữ của đội ngũ cán bộ, giảng viên, nhân viên.

- Đánh giá cán bộ, giảng viên, nhân viên đang công tác tại các đơn vị trực thuộc trường, nội dung đánh giá theo mục 3 phần II của Hướng dẫn này. Rà soát đưa khỏi danh sách quy hoạch những CB – VC không đủ điều kiện (*CB – VC đã nghỉ hưu, thôi việc, chuyển công tác sang cơ quan khác, đánh giá CB – VC năm học 2016 - 2017 loại hoàn thành nhiệm vụ hoặc không hoàn thành nhiệm vụ, bị kỷ luật, quá tuổi quy hoạch,...*)

- Trên cơ sở yêu cầu quy hoạch, tiêu chuẩn cán bộ đưa vào quy hoạch, tiến hành phân loại CB – VC theo hướng: CB – VC có triển vọng đảm nhiệm chức vụ; cán bộ tiếp tục đảm nhận chức vụ cũ; cán bộ cần được đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển công tác để hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao;

- Định hướng cơ cấu cán bộ quản lý nhiệm kỳ tới phù hợp với chức năng, nhiệm vụ của nhà trường; giảm tuổi bình quân, tăng tỷ lệ cán bộ trẻ, cán bộ xuất thân từ công nhân, bảo đảm cơ cấu 3 độ tuổi:

- + Dưới 35 tuổi: trên 15%
- + Từ 35 đến 50 tuổi: từ 50 đến 60%
- + Trên 50 tuổi: dưới 25%

3. Các bước tiến hành quy hoạch

Bước 1: Rà soát danh sách quy hoạch hiện có và phát hiện giới thiệu nguồn (hoàn thành trước ngày 5/01/2018)

(1) Tổ chức Hội nghị cán bộ chủ chốt của từng đơn vị (Hoàn thành trước ngày 25/12/2017).

- Thành phần dự Hội nghị: Trưởng, Phó đơn vị; Trưởng bộ môn (Tổ trưởng nghiệp vụ); Tổ trưởng công đoàn.

- Tổ chức hội nghị:

Trưởng đơn vị chủ trì, chịu trách nhiệm về việc rà soát danh sách quy hoạch và danh sách đề cử quy hoạch cán bộ của đơn vị.

Trên cơ sở kết quả rà soát, thống nhất đưa ra khỏi danh sách những cá nhân không đủ điều kiện quy hoạch (theo mục 2 phần III trên đây).

Tiếp theo, mỗi cán bộ quản lý giới thiệu (bằng phiếu đề cử) từ 2 đến 3 nhân sự quy hoạch vào chức danh hiện tại đang đảm nhiệm (kể cả đề cử lại những cá nhân đủ điều kiện trong danh sách đã quy hoạch).

Thông qua danh sách cán bộ dự kiến đưa vào quy hoạch các chức danh.

(2) Các đơn vị tổ chức họp giới thiệu nhân sự (tiến hành bỏ phiếu kín): Hoàn thành trước ngày 30/12/2017.

Trên cơ sở danh sách đã lập tại mục (1), bước 1. Tập thể đơn vị họp, cán bộ, giảng viên, nhân viên của đơn vị có thể giới thiệu thêm nhân sự vào quy hoạch (phải đảm bảo số lượng, cơ cấu theo quy định).

Biên bản họp, danh sách đề cử và phiếu tín nhiệm (chỉ kiểm số lượng phiếu, niêm phong) gửi về phòng Tổ chức – Hành chính – Tổng hợp.

(3) Tổ kiểm phiếu của trường (theo quyết định) sẽ chịu trách nhiệm kiểm phiếu đúng quy định, hoàn thành trước ngày 10/01/2018.

(4) Trên cơ sở kết quả kiểm phiếu, cá nhân có tỷ lệ tín nhiệm đạt 50% trở lên tại mục (3), phòng Tổ chức – Hành chính – Tổng hợp lập danh sách trích ngang các thông tin cơ bản về cá nhân được đề cử (*họ và tên; ngày, tháng, năm sinh; ngày vào Đảng dự bị; ngày vào Đảng chính thức; chức vụ; ngạch bậc; đơn vị công tác, trình độ chuyên môn; trình độ lý luận chính trị, ngoại ngữ, tin học; tỷ lệ phiếu giới thiệu vào diện quy hoạch các chức danh tại các đơn vị*), chuyển đến cuộc họp giữa đại diện cấp ủy chỉ bộ và cán bộ chủ chốt của đơn vị bỏ phiếu tín nhiệm (thực hiện thu phiếu, kiểm phiếu), lập biên bản ghi rõ tỷ lệ tín nhiệm gửi về phòng Tổ chức – Hành chính – Tổng hợp trước ngày 20/01/2018.

Bước 2: Hợp tập thể lãnh đạo Nhà trường (Ban Chấp hành Đảng bộ và Ban Giám hiệu) xem xét quy hoạch cán bộ: Hoàn thành trước ngày 5/02/2018

- Trên cơ sở nghiên cứu các thông tin tổng hợp từ kết quả các bước đã tiến hành nêu trên, tập thể lãnh đạo nhà trường thảo luận, có thể đề xuất thêm vào danh sách quy hoạch và bỏ phiếu quyết định.

- Xem xét và bỏ phiếu biểu quyết phê duyệt danh sách quy hoạch các chức danh diện Trường quản lý (cá nhân được đưa vào diện quy hoạch phải có trên 50% phiếu tán thành của tập thể lãnh đạo nhà trường); số lượng, cơ cấu cán bộ phải bảo đảm mỗi chức danh theo mục 7, 8 phần II của Kế hoạch này.

- Công khai danh sách CB – VC được quy hoạch các chức danh thuộc Trường quản lý theo mục 9 phần II của Kế hoạch này.

IV. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

- Ban Chấp hành Đảng bộ, Ban Giám hiệu chỉ đạo xây dựng kế hoạch triển khai quy hoạch cán bộ và hướng dẫn các đơn vị tiến hành quy hoạch cán bộ theo thẩm quyền.

- Kế hoạch này được triển khai đến toàn thể cán bộ, giảng viên, giáo viên và nhân viên của trường./.

Nơi nhận:

- Sở GD&ĐT TP.HCM;
- BCH Đảng bộ (để chỉ đạo thực hiện);
- Ban Giám hiệu (để chỉ đạo thực hiện);
- Các đơn vị trực thuộc trường (để thực hiện);
- Lưu: VT, TC-HC-TH.

HIỆU TRƯỞNG



Phạm Hữu Lộc